

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2023.06.002

欢迎按以下格式引用:付娇娇.以能力为导向的美国研究生助教团队模式研究及启示[J].高等建筑教育,2023,32(6):11-18.

# 以能力为导向的美国研究生助教团队模式研究及启示

付娇娇

(北京大学教育学院,北京 100871)

**摘要:**助教制度起源于19世纪末的美国哈佛大学。实践和研究表明,助教在高校教学中发挥了重要的作用。在我国,助教制度长期以来秉持“助困”“助学”的传统定位,助教能力培养意识不强,影响了助教活动的实效性。美国俄亥俄州立大学工程教育系在工科新生计划中推行由本科生和研究生共同组成的助教团队模式,建立了全方位、贯穿式的以能力培养为导向的助教制度。通过分析其助教团队模式的特点和经验,得出对完善我国研究生助教制度的六点启示:加强助教制度认识,完善助教制度顶层设计;规范助教组织体系,明确职责加强管理;明确选聘标准和流程,严把助教入口关;开展多种形式培训,丰富助教工作内涵;完善监督考核体系,细化目标综合评价;提升助教薪酬福利,吸引更多优秀学生。

**关键词:**能力导向;研究生助教;助教团队;助教制度

中图分类号:G643

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2023)06-0011-08

研究生助教(Teaching Assistants)通常是指学生在校学习期间,在完成学习任务的同时,为增加学识、提高技能,按照有关规定,受聘帮助主讲教师完成一门或几门课程的教学或教学辅助工作<sup>[1]</sup>。自19世纪末美国哈佛大学首创研究生助教制度以来,越来越多的高校认识到助教的重要作用,纷纷建立助教制度。研究生助教制度的实施,能够减轻教师的教学工作量,减少学校开支,提高办学效益,提升本科生教学效果,促进研究生素质和能力培养,增加助教收入,减轻生活压力,从而实现研究生、任课教师、本科生和学校的多赢<sup>[2]</sup>。已有研究表明,受我国助教制度长期以来旨在“助困”“助学”这一定位的影响,研究生助教制度在实践过程中存在能力培养意识融入不足的问题,不利于助教制度特色的彰显,不利于高校人才培养水平的提升。因此,如何通过制度设计赋能助教实践活动,对我国深化教育改革、提升人才培养质量具有重要意义。与国内外大多数高校主要实施研究生

修回日期:2023-09-10

基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目“数字媒介场域下知识流动与大学生学习范式转型互惠关系模式探究”(20JYC880073)

作者简介:付娇娇(1989—),女,北京大学教育学院博士后,讲师,博士,主要从事工程教育、拔尖人才培养研究,(E-mail)jjfu@gse.pku.edu.cn。

助教制度不同<sup>[2-3]</sup>,美国俄亥俄州立大学(The Ohio State University,简称OSU)工程教育系(Engineering Education Department,简称EED)在其工科新生计划(First-Year Engineering Program)的课程教学中创新性地推行由本科生、研究生共同参加教辅工作的助教团队模式,丰富了学生助教能力的培养体系,体现出注重培养学生助教综合能力的特点。经过多年的发展,在组织管理、选拔培训、考核评价以及具体实施等方面都较为成熟,值得学习和借鉴。

## 一、我国研究生助教实践中的问题

我国高校研究生助教制度的开展和实施已有几十年的历史。很多推行研究生助教制度的高校也建立了较为详细的助教管理和选聘制度。通过对部分“双一流”高校研究生助教管理制度文本的考察,不难发现,尽管我国高校在一定程度上明确了助教管理、选拔和评聘的细则,但还存在对于助教制度的核心定位模糊不清、助教能力培养方向不明确、实践中“能力培养意识”融合不足等问题。由于研究生助教制度在顶层设计上的偏差,助教的团队性尚未建立起来,团队之间的沟通机制匮乏。

### (一) 研究生助教制度核心定位中的能力阙如

我国高校的研究生助教制度基本上是作为一种“助困”或“助学”的形式,纳入研究生资助体系,这在一定程度上弱化了研究生助教制度的学术价值和能力培养价值。如上海交通大学在《研究生助教工作管理办法》(2017)中指出,“为健全研究生资助体系……制定本办法”;苏州大学材料与化学化工学部在《研究生助教工作管理条例(暂行)》(2015)中指出,研究生助教工作是“具有勤工俭学性质的工作”;湖南大学在《研究生助教工作管理办法(修订)》(2010)中指出,“为规范我校研究生助教管理,倡导勤工俭学”;上海交通大学还在《办法》中指出,“在聘用过程中,应注意在同等条件下优先录用家庭经济困难的研究生”。

### (二) 研究生助教发展目标中的能力目标模糊

通过文本分析发现,虽然我国部分高校也意识到研究生助教制度是培养研究生能力的一种重要形式,但在助教制度应培养的能力目标认识上还较为模糊。例如,上海交通大学在《研究生助教工作管理办法》中指出,研究生助教制度应“提升助教对自我能力培养和知识掌握的水平”,而对于培养什么样的“自我能力”,《办法》没有做出进一步的说明和解释;苏州大学材料与化学化工学部在《条例》中虽然指出“锻炼研究生的工作能力、协调能力”,但对于工作能力和协调能力缺少细化的二级指标。由于在能力培养上的模糊性表述,使得助教制度在具体实施过程中能力要求无法形成对助教活动的有效指导,也不能充分释放助教制度的能力培养功能。

### (三) 研究生助教选聘中的能力要求偏离

在选聘的门槛上,选聘条件没有明确的教学学术能力指向。在对于助教的选拔条件上,虽然不同高校对于助教的选拔有一定的能力要求,但总的来看,这些能力要求指向教学学术的少,同时也缺少具体的能力指标要求。如中国人民大学在《研究生助教岗位管理实施细则(2019年修订)》中指出,“研究生需品学兼优,责任心强,具有良好的表达能力和组织能力”,但对于助教的教学学术能力没有清晰的表述和要求。上海交通大学对于助教的选聘要求是“在本科或研究生期间,学习过相近课程或研究过课程的相关领域,成绩优秀;品行端正,有责任心,工作能力较强,无违纪记录;在上一学期的助教考核中无不合格记录”,对于助教的选聘要求只是侧重于道德品质和学业成绩,但需要具备什么样的教学或学术能力则没有提及。此外,在选聘后的考核上,对于助教教学学术能力的考核也缺少指导性的考核与考察标准。

#### (四) 研究生助教培养过程中专业性服务缺失

目前,我国的研究生助教主要是选聘博士研究生和硕士研究生担任硕士和本科教学工作的助教。然而,研究生教育和本科生教育的管理统筹部门往往是两个相对独立的部门。在选聘研究生担任本科教学助教的过程中,研究生院或“三助岗位”管理办公室(有的挂靠在人事处)负责整体规划、岗位信息汇总、审核等,各院系负责日常管理。由于认识上的不全面以及选拔、培训和考核制度的欠缺,各院系对助教缺乏规范化的管理,仍以主讲教师直接管理各自的助教为主。另外,各门课程甚至同一门课程相对独立,助教间的沟通和合作较弱。

#### (五) 研究生助教提升过程中的有效资助匮乏

助教提升过程中的资助可以分为硬性资助和软性资助。硬性资助主要体现为一定的经济报酬,软性资助主要体现为对研究生助教的专业性支持。研究生助教从助教活动中获得的经济资助较少,助教活动对于研究生的回报较为低廉,导致助教工作对研究生吸引力不大。在软性资助方面,近年来,为了进一步提高高等教育教学质量和助教工作水平,国内许多高校的研究生院或人事、学生工作部门,开展了对于研究生助教的岗前或业务培训。然而,当前我国高校的助教培训存在“时间仓促、定位不清、内容不连续、工具性倾向明显”等问题,不利于研究生助教业务能力水平的提升,也不利于高校教学质量的提升,对于潜在的师资资源也是一种极大的浪费<sup>[4]</sup>。

## 二、OSU 工科新生计划中助教团队模式

OSU 工科新生计划中推行的助教团队制度在教育理念、角色定位、体系架构、选拔、培训和考核等方面具有研究生助教机制普遍的特征,并通过全方位、贯穿式的制度体系保障助教工作目标的达成;适用范围较广,应用于各类工科新生计划;除具有研究生助教机制的普遍特点外,还创新性地将在本科生纳入助教团队,使得学生助教的团队协作能力、管理能力以及领导能力等都能够得到特别的培养和释放。

### (一) 以先进的教育理念引领助教能力框架构建

创校于1870年的俄亥俄州立大学是一所位于美国俄亥俄州首府哥伦布市的老牌公立研究型大学。截至2022年,其工学院拥有1万多名学生,包括8 862名本科生,1 899名研究生,约占全校学生总数的1/6。为国家经济与社会发展培养卓越工程技术人才是俄亥俄州立大学工学院的重要使命之一。近年来,工程教育注重绿色环保的工程伦理、注重不同学科的交叉融合、注重学生的综合发展,以及创新创业教育理念对于人才培养过程的融入等等,已经在工程教育学科形成共识。这些理念不仅延伸到俄亥俄州立大学学科发展与建设中,而且对于其工学院助教制度也产生潜移默化的影响。在工科新生计划中推行的助教团队制度,体现出先进理念影响的能力导向特点。该计划建立了较为清晰的助教能力培养框架,比如注重助教的表达能力、教学能力、现代信息技术掌握能力、科研方案规划与评估能力、沟通协调和合作探究能力等。工科新生计划中的助教制度不断为优秀学生赋能,为其能力持续提升提供空间和平台。

### (二) 以专业的组织体系架构服务助教能力发展

美国高校研究生助教制度一般由研究生院负责协调、信息汇总发布以及岗位审批备案等工作,各学院(系)负责设岗、招聘、培训和考核等。OSU的工程教育系和其他工程系(院、中心)都隶属其工学院,工科新生计划中的助教团队制度的实施和管理均由工程教育系负责。工程教育系的系办公室和教职工负责助教的选拔、分配、培训和考核等工作(图1)。另外,为了全方位地帮助每一位工科新生计划的学生,工程教育系于2009年成立了学生教学领导小组(Student Instructional Leader-

ship Team,简称 SILT)<sup>[5]</sup>。学生教学领导小组除了每年管理2 000多名工科本科生外,还管理和帮助200名左右助教,为他们提供各种资源,通过组织各种活动和服务提供职业发展的机会;新助教可以在学生教学领导小组寻求帮助、建议或者材料,包括培训以及课程更新等。

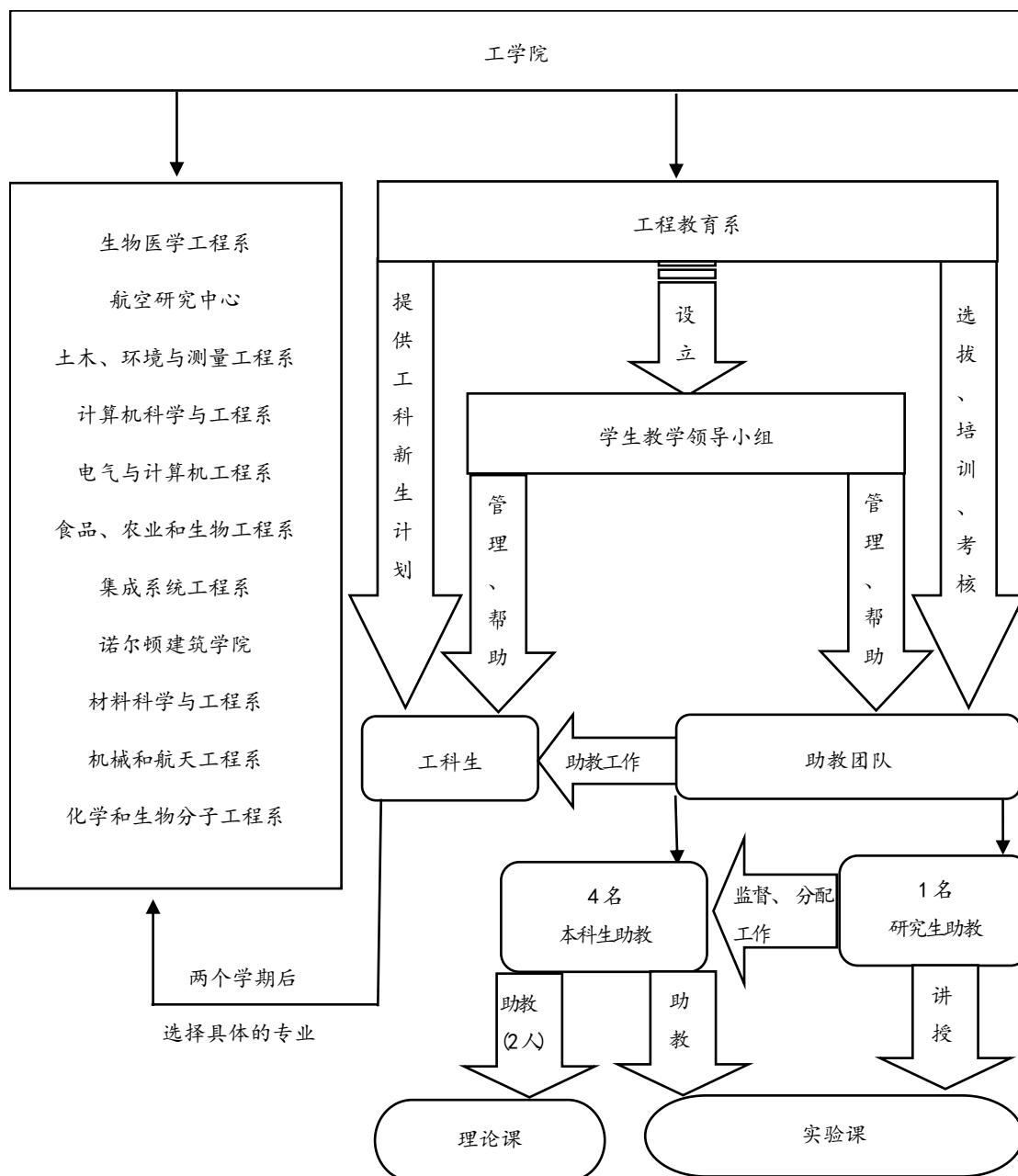


图1 俄亥俄州立大学工程教育系助教团队体系架构图

### (三) 以清晰的职责定位明确助教能力培养目标

OSU工程教育系为本科生助教(Undergraduate Teaching Assistants,以下简称UTAs)和研究生助教(Graduate Teaching Associates,以下简称GTAs)分别制定了“EED助教政策”,详细列出在出勤、课堂/实验室准备、课堂/实验室行为、评分以及课堂/实验室职责等方面对助教的期望。同时,还分别制定了“岗位描述”文件,涵盖岗位描述、胜任条件、工作时间和津贴、课堂职责、实验室职责、会议、培训、职业发展和服务等方面。在具体实施过程中,虽然助教都是之前修过该门课程并且成绩优异



的学生,但他们仍会被要求完成课前预习并为课程做准备。UTAs帮助GTAs为作业、实验报告等评分;GTAs根据需要进行实验讲座,提供实验演示,讲授实验课程。理论课和实验课上,UTAs站在教室后面或者在教室/实验室走动,随时回答学生提问,帮助学生解决学习中的问题;组织学生进行团队学习;课下通过Carmen课程系统和邮件接收反馈,为学生答疑;参加考前复习辅导。GTAs每周需要保证3-4小时的办公时间(office hour)来帮助学生;并参加每周的培训/会议。同时,助教还要积极帮助培养学生的基本能力,营造良好的课堂和实验室学习氛围,鼓励学生树立自信并成为独立思考的人,通过自己的成绩和行为为学生提供积极的榜样。在整个助教团队中,GTAs不是单纯地与UTAs一起工作,而是需要负有监督并分配UTAs工作任务的责任,同时,GTAs还需要完成主讲教师和系里安排的其他任务。

#### (四) 以严格的选拔流程设立助教能力要求门槛

无论是GTAs还是UTAs,都需要经过严格的申请和选拔,整个过程由系办公室和教职工主导并参与。第一,发布申请,想要做助教的本科生和研究生需要根据工程教育系公布的申请流程提交申请材料。与UTAs只需要导师评价报告、个人简历和求职信等申请材料不同,GTAs的申请材料相对较多,要求更为严格,包括:电子版的成绩单或导师评价报告;最新的个人简历(简历中要有2-3位专业推荐人);求职信;关于教育理念的个人陈述;OSU研究生院录取证明;非英语母语的学生需要提供已经通过OSU英语口语项目筛选以及通过口语水平评估的证明等。第二,系办公室下载申请材料,并根据选聘标准进行打分,选聘标准主要集中在运用MATLAB、C/C++或者LabView编程的能力,应用Visualization/graphics以及SolidWorks的能力,是否品学兼优并能与他人很快建立联系,执行力和做决定的能力,以及课外活动中所需要的学习新事物的能力、独立工作和与学生合作的能力。第三,针对选聘标准中的要求,安排面试。第四,按4-10人为一组,根据选聘标准进行面试。第五,补充调查,包括自我技能评估、照片、时间安排等。第六,为所有申请者制作幻灯片,教师开会观看幻灯片、讨论并排名。第七,系办公室整理和查看申请者的平均学分绩点(GPA)和排序。最后,将被聘用的助教分配到各个课程中,并通知申请者和人力资源录用信息。可见,最终入选的本科生助教和研究生助教都是极其优秀且又满足课程需要的。

#### (五) 以多样的岗前培训促进助教关键能力提升

与国外许多院校十分注重助教的培训工作一样<sup>[6]</sup>,在每年8月新学期开课前,OSU工程教育系会为助教进行一天的任职培训(orientation),从基本情况介绍、UTAs的角色期望、GTAs和主导GTAs的角色、课前准备、课堂行为、Carmen课程系统介绍和操作、批改作业和评分准则、根据学生特征和差异因材施教以及处理可能面临的问题等方面,进行细致系统的培训,并讲解和发放“EED助教政策”“UTAs岗位描述”“GTAs岗位描述”等文件。另外,还专门为新的研究生助教开设1学分的“工科团队学习:新研究生助教研讨班(ENGR 7194.01)”,课程包括但不限于几个主题:制定学习目标、教授基于问题的学习、采用有效的教学策略、促进以学生为中心的教学、对学习进行评估、教学方法的最佳实践、自我反思等等。除了集中的培训,教学团队每周还会组织培训或会议,针对一周的工作反馈进行改进,这些培训都是强制性的。OSU工程教育系对助教实行“集中培训(新学期前的任职培训)”“专门培训(针对新GTAs的课程ENGR 7194.01)”“即时培训(每周强制性的培训/会议)”及“补充培训(根据需要开展其他培训)”等多样化的培训,不仅从各方面提高助教尤其是研究生助教的工作技能和其他方面的素养,也保证了助教的教学质量。

#### (六) 以精准的考核评价监控激励助教能力形成

助教的考核分为工作时间和工作效果评价两部分。工作时间部分,文件要求,UTAs每周工作10-12个小时(最长不超过15个小时),GTAs每周工作20个小时。因此,需要助教记录和提交每周

的工作时间,这些时间包括课堂时间、准备时间、评分时间、培训时间以及其他时间(要具体解释这些时间,例如项目工作时间、开放实验室时间以及系里其他有关活动的时间),最后这些时间会以饼形图的方式将每项工作的时间和比例具体地一一呈现,同时,会以柱状图的方式将个人每项活动的工作时间与助教团队的平均时间进行比较。另外,在学期中和学期末,会对助教进行两次全方位的评价,包括用“五点量表”式的问题征集学生对助教在课堂上、实验室、课下、评分、答疑反馈等方面的表现和作用的评价,以及一些开放性问题,如“助教用哪些具体的方式帮助或强化你的学习?”“助教用哪些其他方式帮助或强化你的学习?”“对助教团队的整体评价?”等。所有的考核评价都会最终落实到文件,工程教育系为每位助教建档,以独立文件夹的形式,收集汇总每位助教的考评信息,作为评选“优秀助教”和之后学期续聘的依据。由于明确规定了UTAs和GTAs每周的工作时间,并严格考核,加之充分认识到助教的重要作用,助教的报酬比较丰厚。以GTAs为例,薪酬的构成是每月固定收入以及学费和其他费用。

### 三、从“助学”到“赋能”:OSU助教团队模式对我国研究生助教制度的启示

针对上述我国研究生助教工作存在的问题,本研究尝试从整体出发,通过学习和借鉴OSU工程教育系助教团队制度的经验,得出以下几点关于完善我国研究生助教制度的启示。

#### (一) 加强助教制度认识,完善助教制度顶层设计

近年来,我国研究生助教制度的定位,已经开始由“助学”到“培养”的转变。2014年,教育部发布《教育部关于做好研究生担任助研、助教、助管和辅导员工作的意见》,首次将“三助”功能定位为以培养功能为主,其他功能为辅,即“三助”岗位开始正式面向全体研究生,对困难学生的帮助以及对学业的帮助功能已经成为次要功能,其主要功能已经转变为“通过岗位培养研究生的实践能力”<sup>[7]</sup>。通过上文分析,可以看出,我国部分高校在应对助教工作定位变化上,反应相对“迟缓”,在顶层设计上没有或者没有充分将能力培养作为助教工作的核心定位。OSU工科新生计划融入现代性教育理念,以团队模式运作,培养助教的协作能力、沟通能力、教学能力、学术研究能力,充分体现和释放了助教工作的核心功能。我们可以借鉴其先进的经验,以能力培养为核心并明确能力培养的要点和指标,引入团队合作、同伴教育的理念<sup>[8]</sup>,探索适合各高校教学特点和需求的助教模式。例如,我国高校可以在顶层设计中,明确助教是一种培养学生综合能力的工作和岗位,逐步消弭助教是经济困难学生资助的形式这一传统观念;尝试在课程教学团队或主讲教师的主导下,由博士研究生、硕士研究生和优秀高年级本科生分工合作、有机配合构建分层式助教团队,以教学团队的丰富性满足教学需求的多样化,改变传统助教模式下“单兵作战”的现象。

#### (二) 规范助教组织体系,明确职责加强管理

当前我国高校实行的研究生助教制度涉及的管理机构大致包括:“三助”岗位管理办公室、研究生院、教务处、教师教学发展中心、党委研究生工作部、各院系等多个部门,管理相对松散。随着院系壁垒的打破,助教工作的组织管理将更为复杂。因此,研究生助教工作亟须规范组织体系,改革管理体制,设立专门的管理机构或明确主导机构,负责整体部署、协调和监督,把控助教工作的各个环节,其他相关机构和院系积极参与。同时,高校要从政策上支持研究生助教工作,制定相关政策文件和指导规范,使助教工作制度化、系统化、规范化。

#### (三) 明确选聘标准和流程,严把助教入口关

助教选聘工作是助教工作面临的首要问题,是助教工作的“入口”。助教的质量决定了助教工作能否持续、有效的开展,因此需要制定严格的选聘制度,对选聘原则、选聘标准、选聘流程、岗位职

责、薪酬福利、考评方式等作出明确规定,并加以制度化,使助教选聘工作常规化、科学化、规范化<sup>[9]</sup>,从起点上把好助教的质量关。高校要坚持公开、公平、公正的原则,严格遵守选聘制度,对学生的教学意愿、助人兴趣、个人品质、学习成绩和教学相关技能等方面进行筛选。鉴于目前助教选聘工作中分配和安排助教的做法,建议提高主讲教师和助教的参与性,尤其需要主讲教师积极参与到助教的选聘工作中去,根据授课需求遴选适合的助教,同时加强主讲教师与助教的提前相互了解与联系。

#### (四) 开展多种形式培训,丰富助教工作内涵

助教培训是指由学校、院系或其他具有培训职能的机构所组织的对助教的教育教学知识与技能、教学态度与角色定位、时间管理、生涯设计等进行有目的的教育过程<sup>[9]</sup>。有效的助教培训对助教工作及助教个人发展都十分重要。鉴于此,高校需要建立完善的培训体系,调动各种可用的资源,以多种形式为助教提供多样化、全方位的培训。在形式上,高校可以采用必修课、选修课、短期课程、在线课程、研讨班等课程培训,教学名师讲座,集体备课、实习讲课等培训。在内容上,高校可以采用“学校集体培训+院系自主培训+主讲教师指导培训”相结合的形式提供涵盖各方面内容的培训;同时根据助教类型(本科生助教、研究生助教)、助教工作(理论课助教、实验课助教)以及助教经验(新助教、老助教)的不同,开展有针对性的培训,为培训合格的助教颁发培训证书,并将持有证书作为上岗的基本条件。

#### (五) 完善监督考核体系,细化目标综合评价

系统、完善的监督考核机制是保障助教教学质量的关键。构建主管部门、院系、主讲教师、同班助教、学生以及助教本人参与的全方位监督考核体系,将他评与自评相结合、过程性评价与终结性评价相结合。建立助教考核评价档案,按照助教岗位职责的要求,对每项工作进行逐一考察。通过科学性与多样性的考核评价手段,加强对助教工作的监督,并将评价考核结果及时反馈给助教,使其认识到自身的优势和不足,调整工作方式,优化教学过程。将考评与聘用、薪酬和奖惩等挂钩,从而引起助教的重视。

#### (六) 提升助教薪酬福利,吸引更多优秀学生

在确保完备的助教选拔机制、培训机制和评价考核机制的前提下,提升助教的薪酬福利,将薪酬与工作量挂钩,通过薪酬提升使助教真正发挥应有的作用。在必要的情况下,可以调动院系和主讲教师的积极性,由学校、院系以及课题项目资源共同分担、多方参与,从而加强对助教工作的全面监督。采取各种激励措施,根据考核评估结果,通过评选优秀助教、设立特殊奖学金等方式鼓励表现突出的助教;在升学、留校等方面,对学生的助教经历予以考虑和认可。

#### 参考文献:

- [1] 卢丽琼. 浅析美国高校研究生助教制度及启示[J]. 复旦教育论坛, 2005(1):62-65.
- [2] 蔡志平,徐明,曹介南,等. 从北美大学助教机制看研究生助教培养[J]. 计算机工程与科学, 2014, 36(S1):79-82.
- [3] 蒋香仙,徐婷. 国内外几所研究型大学研究生助教制度的对比分析和经验启示[J]. 高等理科教育, 2015(2):41-46.
- [4] 阚斌斌,林荣日. 研究生助教培训工作运转状况研究[J]. 学位与研究生教育, 2018(12):50-55.
- [5] Department of Engineering Education. Student Instructional Leadership Team (SILT)[EB/OL]. [2017-12-25]. <https://eed.osu.edu/student-instructional-leadership-team-silt>.
- [6] Kost R C. Innovations in Teaching Assistant Development: An Apprenticeship Model [J]. Foreign Language Annals, 2008, 41(1):29-32.
- [7] 李礼. 从“助学”到“培养”看我国高校研究生助教制度的转变[J]. 大学教育, 2020(9):176-178.
- [8] Hume N L C. The first-year teaching assistant experience in a chemistry department[D]. ETD Collection for Purdue Univer-

sity, 2004: 947.

[9] 卢丽琼. 我国高校研究生助教现状及管理制度浅议——以上海交通大学为例[D]. 上海: 华东师范大学, 2005.

## The research and enlightenment on capability-oriented graduate teaching assistant team model in the United States

FU Jiaojiao

*(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, P. R. China)*

**Abstract:** The teaching assistant system originated from Harvard University in the late 19th century. Practice and research have shown that teaching assistants play an important role in college teaching. Under the influence of China's teaching assistant system, which aimed at helping the impoverished and helping the needy students for a long time, the graduate teaching assistant system has the problem of insufficient integration of the ability cultivation consciousness in the practice, which affects the efficiency of teaching assistant activities. Ohio State University has innovatively implemented all-round penetrating and capability-oriented teaching assistant team model composed of undergraduates and graduates in the first-year engineering program. Through the analysis of the characteristics and experience of the teaching assistant team model in OSU, this paper puts forward six enlightenments to the teaching assistant system of graduate students in China, including strengthening the understanding of teaching assistant system and improving the top-level design of teaching assistant system; making the teaching assistant organization system standard and clarifying responsibilities to strengthen management; designing selection criteria and procedures to make teaching assistant entrance strict; carrying out various forms of training to enrich the connotation of teaching assistants; improving the supervision and assessment system and refining the target comprehensive evaluation; increasing the pay and benefits of teaching assistants to attract more outstanding students.

**Key words:** capability-oriented; graduate teaching assistant; teaching assistant team; teaching assistant system

(责任编辑 崔守奎)